

Секция «Информационное обеспечение деятельности федеральных органов
исполнительной власти»

Аттестация государственных гражданских служащих.

Научный руководитель – Лагутин Сергей Геннадиевич

Хачикян Лилия Степановна

Студент (бакалавр)

Волгоградский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной
службы, Волгоград, Россия
E-mail: lilia.kh.s@mail.ru

Государственная гражданская служба должна быть основана на профессионализме и высокой квалификации служащих. Они, выполняя свои должностные обязанности, выступают некими представителями публичной власти, действуют в интересах общества и государства в целом. Эффективное государственное и муниципальное управление – это прежде всего компетентные управляющие, то есть кадры. От качества подготовки гражданских служащих, их добросовестного исполнения должностных обязанностей зависит профессионализм всей государственной службы, ее авторитета в обществе. Как следствие - необходимо постоянно совершенствовать кадровый потенциал государственных органов власти, основываясь на передовых практиках, с учетом научных достижений в управлении персоналом, а также с учетом специфики решаемых задач. В значительной степени именно процедура аттестации государственных служащих позволяет постоянно модернизировать кадровый потенциал государственного органа [Хруцкий 2020, с. 31].

Аттестация определяет уровень профессиональных знаний и навыков, качество и эффективность служебной деятельности. В конечном итоге результаты аттестации позволяют выявить потенциальные способности служащего, необходимость в повышении квалификации, а также продвижении по службе или, наоборот, перевод на другую нижестоящую должность или в другой орган власти. В современной России процедура аттестации имеет много как достоинств, так и недостатков при сравнении её с зарубежными странами. Она должна основываться не только на теоретических вопросах и собеседовании, а на передовых технологиях, с учетом научных достижений и положительных зарубежных практиках. При грамотной организации процедуры аттестации можно проследить, как государственный служащий не просто отвечает на поставленные вопросы тестирования и проходит собеседование у руководителя, а действительно справляется со своими служебными обязанностями, умеет выходить из сложных ситуаций, ликвидировать проблемы, решать важнейшие задачи как для благополучия населения, так и для эффективного функционирования и развития страны в целом.

Важнейшими задачами исследования аттестации государственных гражданских служащих, тем самым, являются:

1. Изучение историко-теоретических основ аттестации государственных гражданских служащих в Волгоградской области.
2. Определить основное нормативно-правовое обеспечение, регулирующее систему аттестации государственных гражданских служащих.
3. Разработать рекомендации по совершенствованию системы аттестации государственных гражданских служащих в отдельных структурных подразделениях Администрации Волгоградской области.

Для того, чтобы институт государственной службы постоянно развивался необходимо его совершенствовать, так как от качества подготовки и компетентности государственных

служащих зависит профессионализм государственного аппарата в целом. Совершенствование системы аттестации государственных гражданских служащих должно происходить не только в рамках нормативно-правовой базы, но и в усовершенствовании методов, с помощью которых осуществляется оценка на аттестации.

Государственная гражданская служба должна быть основана на профессионализме и высокой квалификации служащих. Они, выполняя свои должностные обязанности, выступают некими представителями публичной власти, действуют в интересах общества и государства в целом. Эффективное государственное и муниципальное управление – это прежде всего компетентные управляющие, то есть кадры. От качества подготовки гражданских служащих, их добросовестного исполнения должностных обязанностей зависит профессионализм всей государственной службы, ее авторитета в обществе. Как следствие - необходимо постоянно совершенствовать кадровый потенциал государственных органов власти, основываясь на передовых практиках, с учетом научных достижений в управлении персоналом, а также с учетом специфики решаемых задач. В значительной степени именно процедура аттестации государственных служащих позволяет постоянно модернизировать кадровый потенциал государственного органа. [Рябов 2020, с. 125].

Таким образом, гражданский служащий должен заранее быть ознакомлен с примерной программой тестирования, чтобы перед аттестацией было время на подготовку. Помимо тестирования, можно предложить использование определенных симуляторов, которые будут создавать различные ситуации для аттестуемого, чтобы оценить такие навыки, как решение сложных задач, принятие быстрых и эффективных решений, возможность работы в команде (если решение принимается коллегиально).

Источники и литература

- 1) Рябов Я. О., Садохина Н. Е. Зарубежный опыт аттестации государственных служащих // В сборнике: Тамбовские правовые чтения имени Ф.Н. Плевако. Материалы VI Международной научно-практической конференции. Тамбов: ИД «Державинский», 2022.
- 2) Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : учебное пособие для вузов / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. 3-е изд., испр. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2020.